

BALANÇO SOCIAL 2016

No âmbito do processo de reestruturação organizacional iniciado em 2015, manteve-se como objetivo no ano de 2016 a reorganização interna da entidade em termos das diversas unidades orgânicas e o esforço na adequação dos recursos humanos às necessidades da atividade. No âmbito deste processo, destaca-se a reorientação funcional de trabalhadores ocorrida entre as áreas Artística e de Suporte, canalizando o excedente de recursos humanos da primeira área, para fazer face às carências verificadas nesta última, a negociação de acordos de cessação, o desenvolvimento de trabalho com vista à atualização do regulamento interno e de regulamentos específicos.

Ao longo do ano de 2016, em termos de evolução e caracterização dos recursos humanos, salienta-se:

EVOLUÇÃO DO EFETIVO	31.12.2016
Órgãos de Gestão	
Nomeados - Gestores Públicos	3
Com Contrato Individual de Trabalho	
A prestar serviço efetivo	360
Ao serviço de outras entidades	3
Em Suspensão/ Licença sup. 30 dias	7
Cedidos de outras entidades	
Contrato de trabalho em funções públicas	2
Em situação de Prestação de Serviço	
Em regime de tarefa/ avença	11
Programa de Voluntariado/ Estágios	
Voluntários	7
Estágios Profissionais	0
Estágios Curriculares	0
Universo Laboral Total	393
Ao Serviço (a)	376

(a) Exclui pessoal ausente, voluntários e estagiários

Verifica-se um decréscimo do nº de colaboradores face ao ano anterior: em 31 de dezembro o OPART contava com um universo laboral total de 393 trabalhadores (menos 8 que os contabilizados no ano transato). Para análise da caracterização do efetivo, ter-se-á em conta 369 colaboradores: 365 em serviço efetivo no OPART e 4 em suspensão, procedendo-se à exclusão dos que se encontravam ao serviço de outras entidades, em licença sem retribuição, dos prestadores de serviço, dos voluntários, dos estagiários.

CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO

Distribuição por Área de Atividade

Atendendo à sua missão (prestação de um serviço público na área da música erudita da ópera e do bailado), das três áreas de atividade que caracterizam a entidade, a área artística – constituída pelos elementos afetos à Orquestra Sinfónica Portuguesa, ao Coro do TNSC e ao Elenco Artístico da CNB – mantém-se como a mais representada, sendo composta por 241 trabalhadores, o que representa atualmente 65% do efetivo em análise.

A área técnica/produção é composta pelo grupo de trabalhadores que presta apoio técnico na execução dos espetáculos e que reunia, em 31.12.2016, cerca de 75 dos trabalhadores (20%). A área de suporte, composta pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais, representava na mesma data cerca de 15% do efetivo (53 trabalhadores).

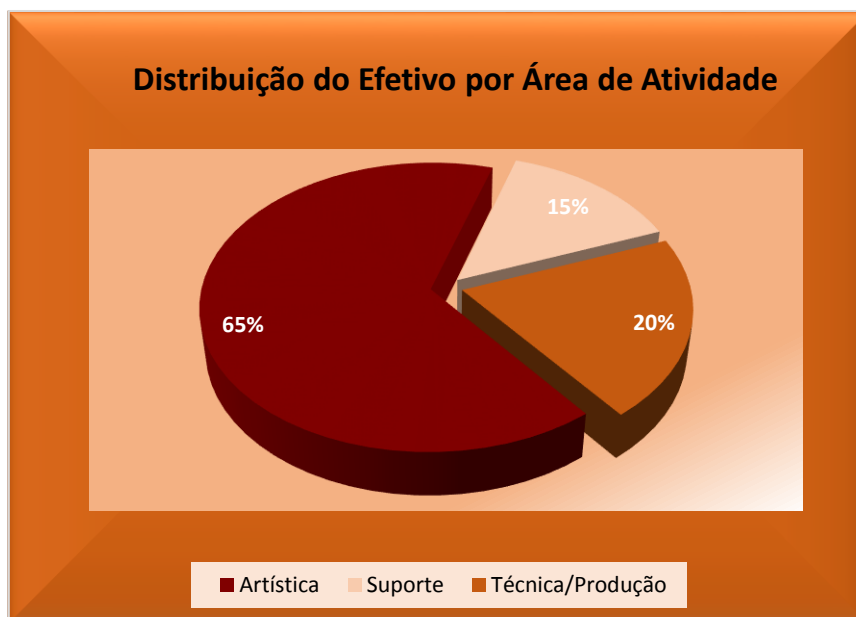


Figura I – Distribuição do efetivo OPART

Distribuição e caracterização por grupo etário

A estrutura etária dos trabalhadores do OPART situa-se no intervalo compreendido entre os 0-20 e os 65-69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 19 anos e o mais velho 69 anos de idade. Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores se situam nos escalões 45-49 anos com 72 trabalhadores e dos 55-59 anos com 69 trabalhadores, sendo a maior representatividade dos colaboradores no intervalo compreendido entre os 45 e os 59 anos de idade.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário e género identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos se situa nos 47 anos, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de 53 anos: a faixa etária dos 50-54 anos é a mais expressiva no sexo masculino, enquanto no sexo feminino o grupo etário 45-49 anos é agora o preponderante.

Verifica-se ainda que a idade média tem vindo a aumentar progressivamente e uma análise mais cuidada permite concluir que, desde 2011, existe uma tendência de envelhecimento gradual no efetivo do OPART, que só não é mais acentuada devido à baixa idade do Elenco Artístico CNB, face à idade dos outros trabalhadores (média etária atual: 46,3 anos).

Relativamente ao índice de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), situa-se atualmente nos 27%.

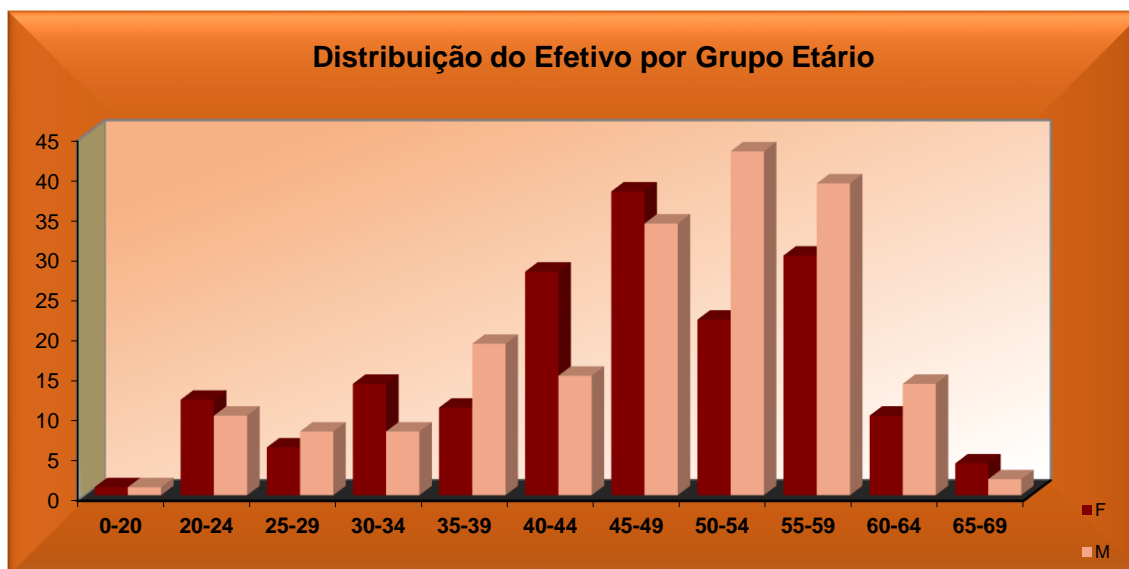


Figura II – Distribuição do efetivo por grupo etário

ADMISSÕES E CESSAÇÕES

Atendendo às restrições impostas pelas sucessivas Leis do Orçamento de Estado, que impedem as Entidades Públicas Empresariais de proceder à contratação de pessoal sem prévia autorização, o OPART procede anualmente ao pedido de autorização excecional para proceder à contratação dos reforços necessários para a produção dos espetáculos de ópera e bailado estabelecidos em cada temporada. Este tipo de contratação específica das áreas artística e técnica/ produção, efetuada ao abrigo da Lei nº4/ 2008 (profissionais do espetáculo), apenas tem implicações na movimentação anual, não representando um acréscimo real do efetivo da entidade.

Pelo exposto, a caducidade do contrato mantém-se como o principal motivo de cessação da relação laboral no OPART.

No ano de 2016, registou-se um total de 278 admissões e 282 cessações; a área Artística recebeu cerca de 91% das admissões e abarcou 93% das cessações, seguindo-se a área Técnica/ Produção com 7% das admissões e 6% das cessações e a área de suporte com 2% e 1%, respetivamente. Tendo em atenção a especificidade da entidade não fará sentido analisar a taxa de cobertura, ou a taxa de rotação.

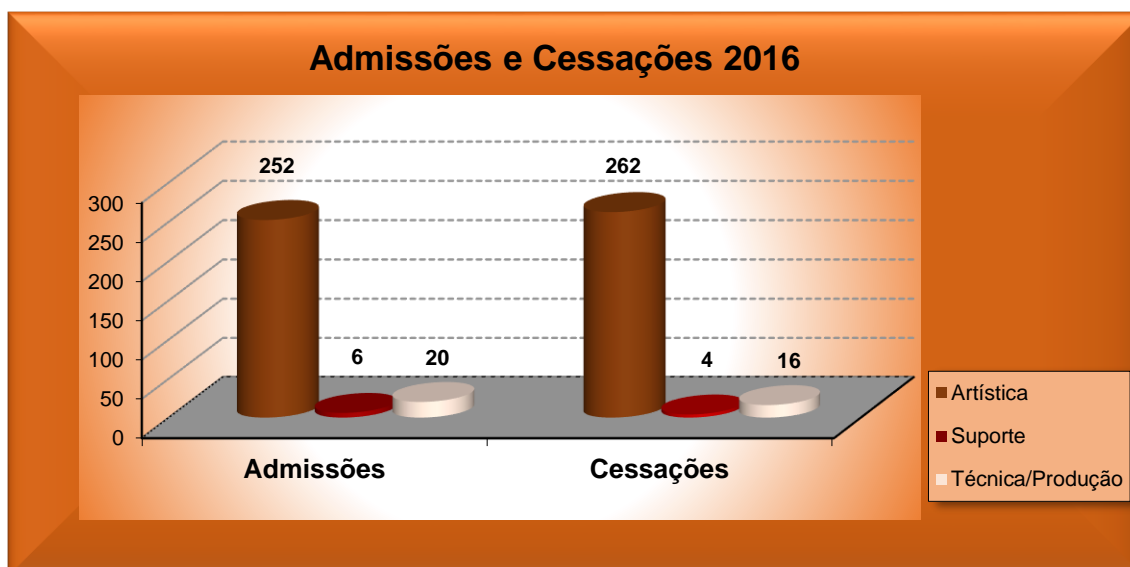


Figura III – Admissões e Cessações

DIVERSIDADE E OPORTUNIDADE - IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

O OPART tem pautado a sua atuação na política de gestão de recursos humanos pelo tratamento semelhante dos colaboradores de ambos os sexos. Atualmente, cerca de 52% do efetivo é representado por homens e 48% está assegurado por mulheres, apesar da descida de 1% relativamente ao ano transato, manteve-se um nível adequado na equidade entre homens e mulheres no universo laboral, conforme já registado em anos anteriores.

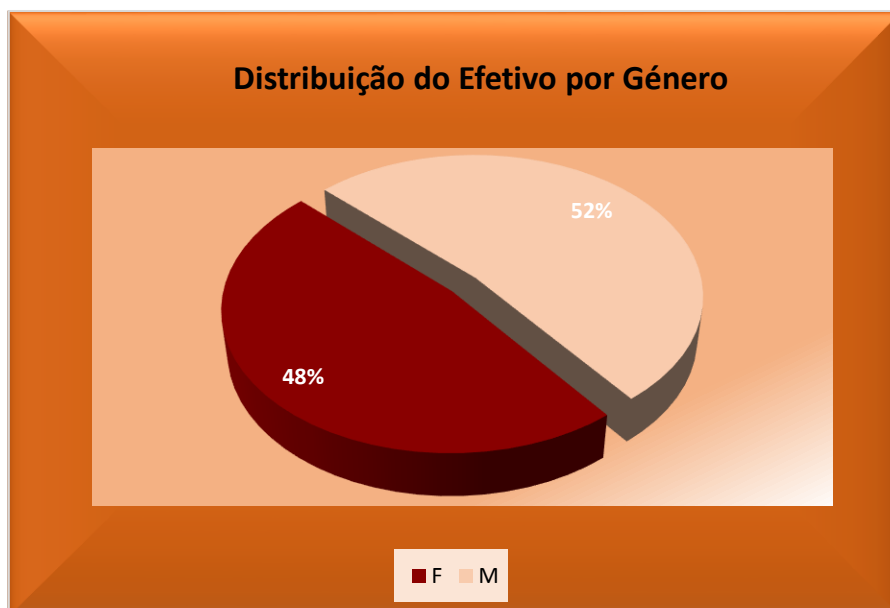


Figura IV – Efetivo por Género

Continua a verificar-se a inexistência de desvios significativos no que diz respeito às diferenças de Remuneração Líquida entre Homens/Mulheres, conforme Indicadores de RH – acesso ao emprego por igualdade de género abaixo, que evidenciam o grau de cumprimento do princípio da não discriminação por sexo no acesso ao emprego:

1.º Indicador

Retribuição média mensal das mulheres = 99,8%
Retribuição média mensal

2.º Indicador

Mulheres com cargos de Direção (1.ª linha) = 46%
Cargos de Direção (1.ª linha)

3.º Indicador

Número de Colaboradores Mulheres = 48%
Número de Colaboradores

ACIDENTES DE TRABALHO

O ano de 2016 termina com um registo total de 29 ocorrências, dos quais 12 sem incapacidade e 17 (12 homens e 5 mulheres) com incapacidade temporária - absoluta e parcial - para o desempenho do trabalho.

Contrariamente à tendência até aqui observada, o maior número de sinistros não ocorreu na área artística, mas sim na área técnica/ produção, com um total de 17 ocorrências, sendo à maior incidência de sinistros atribuída Incapacidade Temporária Absoluta para o Trabalho, o que se justifica pelas exigências físicas associadas ao desempenho do trabalho e pelo avançar da idade dos profissionais afetos a esta área – também aqui se faz sentir a falta de rotatividade.

Destes acidentes resultaram 240 dias de ausência ao trabalho.

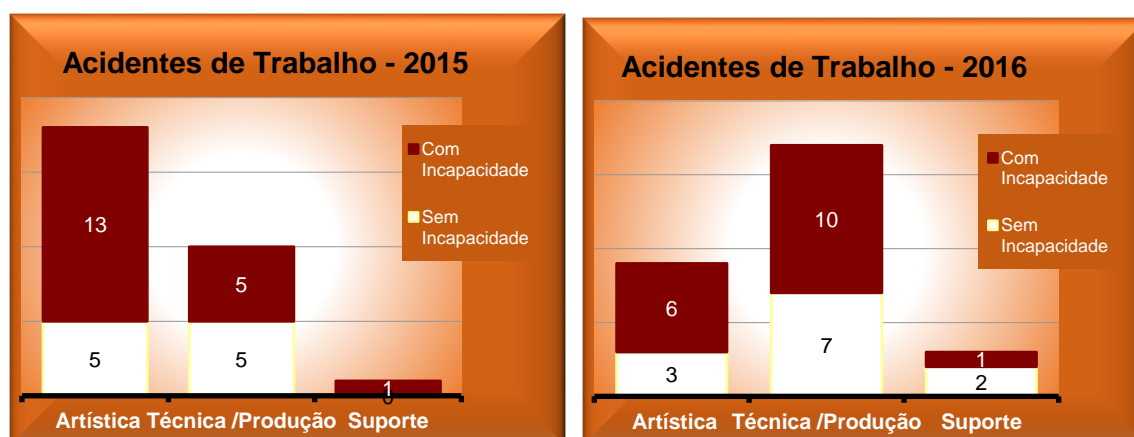


Figura V – Ocorrências de acidentes de trabalho 2015 - 2016

TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2016, os trabalhadores do OPART efetuaram 6.843 horas de trabalho suplementar, maioritariamente realizado por trabalhadores do género masculino (3.633 horas), .

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente pela área Técnica/ Produção (4.476 horas), seguida da área de suporte (2.164 horas) e, residualmente, a área artística (103 horas).

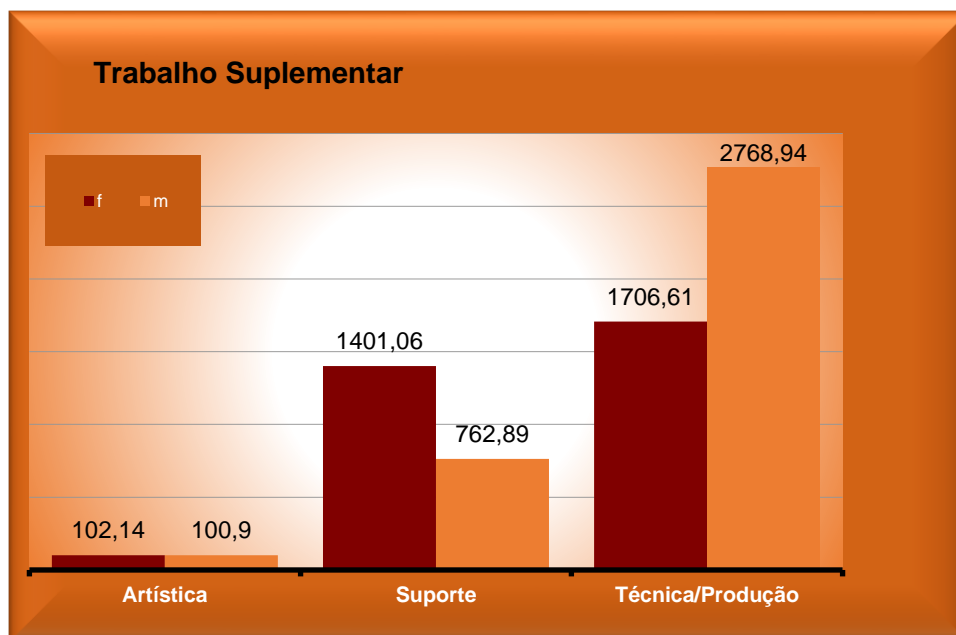


Figura VI – Ocorrências de acidentes de trabalho 2015 - 2016

ESTÁGIOS

Oportunidades de Estágios Curriculares

No ano de 2016 foi possível acolher 20 estagiários, provenientes de instituições de ensino variadas, que integraram as equipes do TNSC e da CNB. Manteve-se, em 2016, o objetivo de privilegiar a colaboração com instituições de ensino, permitindo aos alunos a formação em contexto de trabalho, imprescindível à sua aprendizagem, sendo os alunos acolhidos por períodos mais longos, comparativamente aos anos anteriores.



Figura VII – Estágios Curriculares – 2014-2016

Oportunidade de Estágios Profissionais

Tendo em atenção que a Portaria que procedeu à criação da medida Estágios Emprego que visa integrar jovens desempregados em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado ou público, não permite ao OPART apresentar-se como entidade promotora de estágios, está vedada a oferta de estágios profissionais na entidade.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

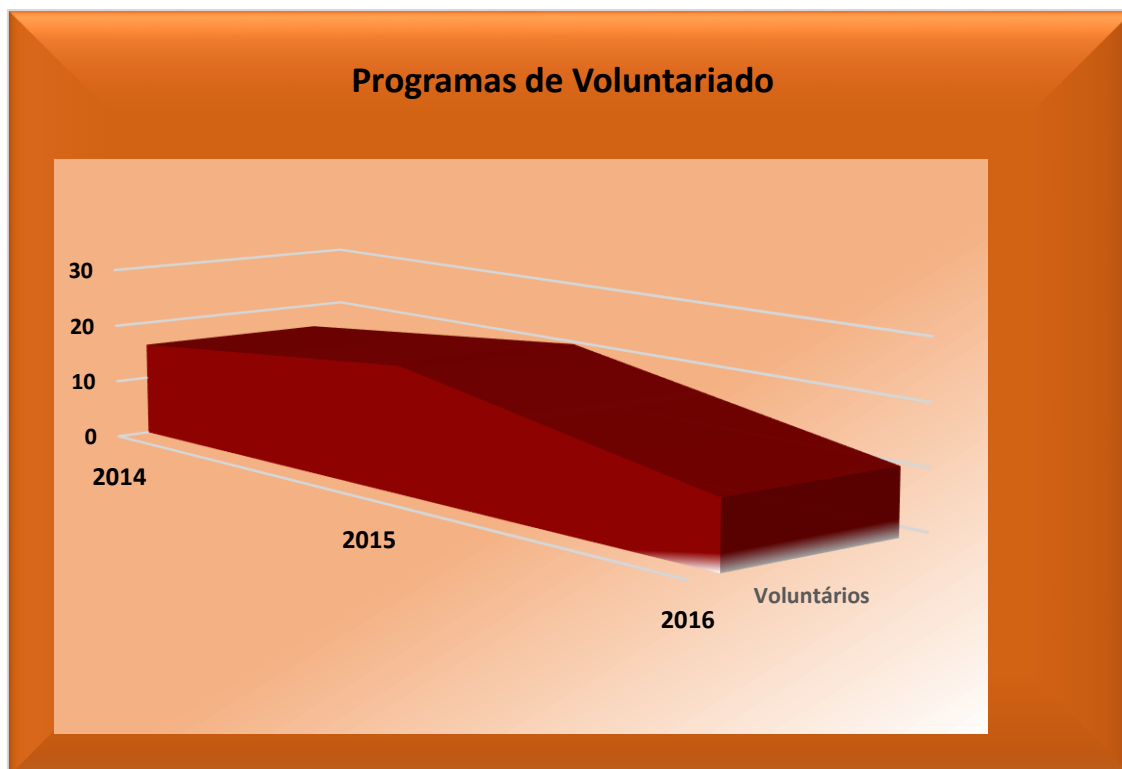


Figura VIII – Evolução do Programa de Voluntariado no OPART

O OPART teve o privilégio de acolher 11 voluntários, nas suas diversas áreas de atividade, num programa que pretende manter os princípios que o fundamentam: participação, solidariedade, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade e convergência proporcionando continuamente aos voluntários os benefícios de formação cultural e de desenvolvimento de competências e ainda, a sua integração em projetos institucionais de referência.